

## **BAB 5**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Simpulan**

Simpulan dalam penelitian ini didasarkan pada hasil pengujian hipotesis penelitian. Berdasarkan pada hasil pembahasan penelitian, maka simpulan yang didapatkan adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap niat untuk keluar, dengan demikian hipotesis 1 didukung.
2. Kinerja berpengaruh negatif terhadap niat untuk keluar, dengan demikian hipotesis 2 didukung.

#### **5.2 Saran**

##### **5.2.1 Saran Akademis**

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian sejenis dapat dipakai sebagai dasar untuk melakukan penelitian lebih lanjut. Dalam hal ini perlu kiranya mempertimbangkan antara lain menambah variabel lain seperti motivasi kerja, dukungan organisasi, komitmen organisasi, dan lain-lain. Selain itu juga memperbarui subjek responden dan subjek penelitian.

### **5.2.2. Saran untuk perusahaan**

Bagi manajemen, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi para manajer perusahaan dalam membuat kebijakan dalam mengelola sumber daya manusia, menetapkan kebijakan terkait kepuasan kerja, kinerja terhadap niat untuk keluar. Untuk pengembangan lebih lanjut dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka peneliti memberikan saran positif bagi individu mau pun organisasi, saran peneliti meliputi:

1. Karyawan diberikan pekerjaan sesuai dengan keahliannya, maka hal tersebut dapat membuat karyawan mudah dan cepat dalam bekerja. Jika belum sesuai dengan kapabilitas karyawan, maka perusahaan dapat memberikan pelatihan.
2. Perusahaan menerapkan sistem promosi yang adil dan terbuka sehingga seluruh karyawan dapat mengevaluasi kinerja bersama, siapa yang layak untuk mendapatkan promosi.
3. Perusahaan harus memberikan kompensasi sesuai dengan hasil kerja karyawannya. Jika ada karyawan berprestasi perusahaan semestinya memberikan penghargaan atas prestasi karyawan tersebut sebagai hasil usahanya. Jika penghargaan atas karyawan berprestasi dijalankan dengan baik akan memotivasi karyawan lain untuk berprestasi.
4. Perlu adanya penambahan fasilitas dan tata ruang kerja yang mendukung dalam upaya meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja karyawan. Seperti menambahkan fasilitas telepon untuk kontak klien, dan juga fasilitas mobil kantor untuk bertemu klien.
5. Perusahaan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan penuh kekeluargaan.

## DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Bauer, T., dan B. Erdogan, 2012, *An Introduction to Organizational Behavior*. Ebook: <http://2012books.lardbucket.org/>
- Dariyo A, 2004, *Psikologi Perkembangan Dewasa Muda*, Jakarta, Grasindo
- Djaali dan Muljono, 2007, *Pengukuran dalam Bidang Pendidikan*, Jakarta, Grasindo.
- Durianto D, dkk, 2001, *Strategi Menaklukkan Pasar*, PT. Gramedia Pusaka Utama, Jakarta.
- Handoko T. H., 1985, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Liberty.
- Javed M, dkk, 2014, Determinants of Job Satisfaction and its Impact on Employee Performance and Turnover Intentions, *International Journal of Learning & Development* ISSN 2164-4063 2014, Vol. 4, No. 2.
- Khan M A, 2014, Organizational Cynicism and Employee Turnover Intention: Evidence from Banking Sector in Pakistan, *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences* 2014, Vol. 8 (1), 30-41.
- Kuncoro, M., 2003, *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi: Bagaimana Meneliti & menyusun Tesis?*, Jakarta: Erlangga
- Lind, D. A., Marchal, W. G., and Wathen, S. A., 2012. *Teknik-teknik Statistika dalam Bisnis dan Ekonomi Menggunakan Kelompok Data Global*, 13<sup>th</sup> ed., Terjemahan oleh Chriswan Sungkono, 2012., Jagakarsa, Jakarta: Salemba Empat.
- Madura J, 2007, *Pengantar Bisnis*, Edisi 4, Jakarta, Salemba Empat
- Martoyo S, 1996, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, BPFE-YOGYAKARTA.
- Mathis dan Jackson, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi 10, Jakarta, Salemba Empat

- Munhurrun P, 2010, Measuring Service Quality : Perception Of Employees, *Global Journal of Business Research* Volume 4 No 1.
- Resubun Y, D Hadiwidjojo, Rofyaty, dan A Djazuli, 2013, *Factor Affecting Employee Performance in Regional Owned Enterprises Papua Province Indonesia. Interdisciplinary journal of contemporary research in buisiness*. Vol. 5 No. 6 October 2013
- Robbin, S.P., dan T.A. Judge, 2013, *Organizational Behavior*. Boston: Pearson
- Saeed, I dkk, 2014, The relationship of Turnover intention with job satisfaction, job performance, Leader member exchange, Emotional intelligence and organizational commitment, *International Journal of Learning & Development* ISSN 2164-4063, Vol. 4, No. 2.
- Sugiyono, 2010, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta
- Tarigan dan Ariani, 2015, Empirical Study Relations Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention, *Advances in Management & Applied Economics*, vol. 5, no.2, 2015, 21-42.
- Umar H, 2003, *Metode Riset Bisnis*, PT. Gramedia Pusaka Utama, Jakarta.
- Widarjono A, 2010, *Analisis Statistika Multivariat Terapan*, Yogyakarta, UPP STIM YKPN.
- Wirawan, 2009, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori,Aplikasi, dan Penelitian*, Jakarta, Salemba Empat.